

Boletim Laboral Portugal

NOVEMBRO DE 2020



LEGISLAÇÃO

MEDIDAS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS RELATIVAS À PANDEMIA DE COVID-19 · ALTERAÇÃO · DECLARAÇÕES DE ISOLAMENTO PROFILÁTICO · TELETRABALHO

Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 3-11

Altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19 estabelecidas no DL n.º 10-A/2020, de 3-3, e no DL n.º 79-A/2020, de 1-10.

Mais exatamente, e com especial incidência no plano laboral, adiciona ao DL n.º 10-A/2020, de 3-3, dois novos artigos - 19.º-A e 19.º-B -, relativos às declarações de isolamento profilático.

Num outro plano, o da reorganização do trabalho, modifica a redação dos artigos 2.º, 5.º e 7.º do DL n.º 79-A/2020, de 1-10, acrescentando-lhe um novo artigo – 5.º-A -, relativo ao teletrabalho.

1. DECLARAÇÃO PROVISÓRIA DE ISOLAMENTO PROFILÁTICO (artigo 19.º-A do DL n.º 10-A/2020, de 3-3)

- 1.1 É emitida aos trabalhadores por conta de outrem, bem como aos trabalhadores independentes do regime geral de segurança social;
- 1.2 Sempre que, na sequência de contacto com o SNS24, se verifique uma situação de risco suscetível de determinar o processo de avaliação e declaração do isolamento profilático previsto no artigo 19.º do DL n.º 10-A/2020, de 3-3;
- 1.3 Está sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime aplicável ao isolamento profilático (contido nos n.ºs 2 a 6 do artigo 19.º do DL n.º 10-A/2020, de 3-3);
- 1.4 É válida por um período máximo de 14 dias ou até ao contacto operado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde (no âmbito e para efeitos do exercício das competências previstas no artigo 5.º do DL n.º 82/2009, de 2-4);
- 1.5 Contém as datas de início e de fim do isolamento profilático, sendo o respetivo número de dias descontado do período (de 14 dias, seguidos ou interpolados) definido no n.º 1 do artigo 19.º do DL n.º 10-A/2020, de 3-3.
- 1.6 Caso os trabalhadores em causa possam recorrer a mecanismos alternativos de prestação de trabalho - nomeadamente ao teletrabalho - não se aplica o referido nos n.ºs 1.3 e 1.5;
- 1.7 Em tal hipótese, e na sequência do contacto com o SNS24, pode ser emitida uma declaração comprovativa da existência de uma situação de risco para a saúde pública para fundamentar a ausência do local de trabalho;
- 1.8 Para efeitos do presente regime, a impossibilidade de realização de teletrabalho é atestada por uma declaração do empregador.

2. EMISSÃO DESMATERIALIZADA DAS DECLARAÇÕES DE ISOLAMENTO PROFILÁTICO (artigo 19.º-B do DL n.º 10-A/2020, de 3-3)

- 2.1 A declaração provisória de isolamento profilático e a declaração de isolamento profilático são emitidas em formato eletrónico e desmaterializado;
- 2.2 Tais declarações são acessíveis através da internet, mediante código de acesso emitido para o efeito;
- 2.3 A prova dos factos constantes destas declarações, perante qualquer entidade pública ou privada, faz-se por entrega do referido código de acesso.
- 2.4 Os modelos de ambas as declarações, bem como a duração da sua disponibilização *online*, serão definidos por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da saúde e do trabalho e segurança social.

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO DO REGIME EXCECIONAL DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DE MINIMIZAÇÃO DE RISCOS DE TRANSMISSÃO DA INFEÇÃO NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES LABORAIS (artigo 2.º do DL n.º 79-A/2020, de 1-10)

VERSÃO ANTERIOR

- 1- O disposto no presente decreto-lei aplica-se às empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros.
- 2 - Aos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar regulada pelo Decreto-Lei n.º 147/97, de 11 de junho, e às ofertas educativas e formativas, letivas e não letivas, dos ensinos básico e secundário, ministradas em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo de nível não superior, incluindo escolas profissionais privadas, para efeitos de minimização de riscos de transmissão da infeção por SARS-CoV-2 e da pandemia da doença COVID-19 nos locais de trabalho, é aplicável a Resolução do Conselho de Ministros n.º 53-D/2020, de 20 de julho.

NOVA VERSÃO

- 1 - O disposto no presente decreto-lei aplica-se às empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2 - O disposto no artigo 5.º-A aplica-se às empresas com estabelecimento nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros, independentemente do número de trabalhadores, bem como aos trabalhadores que aí residam ou trabalhem.
- 3 - (anterior n.º 2.)

4. EMPRESAS UTILIZADORAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO OU BENEFICIÁRIAS DE PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS (artigo 5.º do DL n.º 79-A/2020, de 1-10)

VERSÃO ANTERIOR

A empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços prestados é responsável por assegurar o cumprimento do disposto nos artigos 3.º e 4.º, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços que estejam a prestar atividade para essas entidades.

NOVA VERSÃO

A empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços prestados é responsável por assegurar o cumprimento do disposto nos artigos 3.º, 4.º e 5.º-A, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços que estejam a prestar atividade para essas entidades.

5. REGIME CONTRAORDENACIONAL (artigo 7.º do DL n.º 79-A/2020, de 1-10)

VERSÃO ANTERIOR

- 1 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos artigos 3.º a 5.º.

NOVA VERSÃO

- 1 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos artigos 3.º a 5.º e constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2, bem como o incumprimento por parte do empregador da decisão referida no n.º 4 do artigo 5.º-A.

6. TELETRABALHO (artigo 5.º-A do DL n.º 10-A/2020, de 3-3)

- 6.1 É obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador;
- 6.2 A título excecional, e caso entenda não estarem reunidas tais condições, o empregador deve comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao trabalhador a sua decisão (de não adotar o regime de teletrabalho), cabendo-lhe demonstrar “que as funções em causa não são compatíveis com o regime do teletrabalho ou a falta de condições técnicas adequadas para a sua implementação”;
- 6.3 Quando tal suceda, o trabalhador pode, nos 3 dias úteis posteriores à comunicação do empregador, requerer à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a verificação dos requisitos referidos no n.º 6.1 e dos factos invocados pelo empregador;
- 6.4 A ACT aprecia a matéria sujeita a verificação e decide no prazo de 5 dias úteis (tendo em conta, nomeadamente, a atividade para que o trabalhador foi contratado e o seu exercício anterior em regime de teletrabalho ou através de outros meios de prestação de trabalho à distância);
- 6.5 O empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho;
- 6.6 Quando tal disponibilização não seja possível e o trabalhador nisso consinta, o teletrabalho pode ser realizado com recurso aos meios que este detenha, cabendo ao empregador a devida programação e adaptação às necessidades inerentes a tal prestação;
- 6.7 O trabalhador que não tenha condições (nomeadamente técnicas ou habitacionais) adequadas ao desempenho da sua atividade em regime de teletrabalho deve informar o empregador, por escrito, dos motivos do seu impedimento;
- 6.8 O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho ou no instrumento de regulamentação coletiva aplicável – nomeadamente em matéria de retribuição (que não pode ser reduzida), limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional;
- 6.9 O trabalhador em regime de teletrabalho mantém, ainda, o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido;
- 6.10 Este regime não é aplicável aos trabalhadores de serviços essenciais abrangidos pelo artigo 10.º do DL n.º 10-A/2020, de 13-3, bem como aos integrados nos estabelecimentos a que alude o n.º 3 do artigo 2.º (indicados acima no ponto 3), relativamente aos quais o teletrabalho não é obrigatório.

Revoga a alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º do DL n.º 79-A/2020, de 1-10, que entre as “medidas técnicas e organizacionais” a adotar, “nomeadamente”, pelo empregador para garantir “o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores”, incluía, “a promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita”.

Entrou em vigor a 4-11-2020.

Para mais informações, por favor contacte:

<p>DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com</p>
<p>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com</p>
<p>JOANA VASCONCELOS Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com</p>
<p>CLÁUDIA DO CARMO SANTOS Claudia.Santos@mirandalawfirm.com</p>
<p>SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com</p>

© Miranda & Associados, 2020. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para: boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para: boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para: boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.